



ASSEMBLÉE NATIONALE

14ème législature

réglementation

Question écrite n° 81278

Texte de la question

Mme Marie-Odile Bouillé interroge M. le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sur les conséquences du régime de la mise à pied conservatoire. Celle-ci peut être prononcée quand l'employeur envisage une sanction disciplinaire contre un salarié qui a commis une faute. Cette mise à pied qui suspend le contrat de travail est soumise à des règles strictes par le Code du travail, mais contrairement à la mise à pied disciplinaire, la mise à pied conservatoire ne constitue pas une sanction disciplinaire mais une phase d'attente avant la mise en place de la procédure de sanction. Pendant la durée de la mise à pied, le salarié est dispensé d'exécuter son travail et son contrat se trouve suspendu. La période de mise à pied conservatoire prend fin lorsque la sanction est notifiée au salarié. Il est des situations où l'employeur jour la montre et ne rend pas de sanction dans le délai de deux mois, mettant le salarié dans une situation compliquée : pas de revenus, pas de droit d'inscription à Pôle Emploi. Certes, le salarié peut saisir le tribunal des prud'hommes mais le délai s'allonge sans lui donner des moyens de subsistance, encore plus dans l'hypothèse où l'entreprise veut se servir de la procédure comme d'un moyen de pression pour forcer le salarié à la démission. Elle lui demande si elle envisage de remédier à cette situation et par quels moyens nouveaux pour empêcher que le droit se détourné au détriment du salarié.

Texte de la réponse

Il convient au préalable de rappeler que l'employeur ne peut avoir recours à la mise à pied conservatoire que si les faits reprochés au salarié sont d'une gravité telle qu'ils font obstacle au maintien de celui-ci sur son poste. Cela implique que l'employeur engage, dans le même temps, une procédure disciplinaire en vue d'un éventuel licenciement pour faute grave ou lourde à l'encontre de ce salarié. Il ne s'agit donc pas d'une sanction mais d'une mesure prise dans l'attente de la décision de l'employeur. Sa durée est calée sur celle de la procédure disciplinaire, elle-même enfermée dans des délais, notamment quant à la prescription de la faute. C'est ce qui la distingue de la mise à pied disciplinaire qui est une sanction dont la durée est fixée à l'avance. Dès lors, une mesure consistant à imposer une durée à la mise à pied conservatoire, qui ne peut, par définition, être prédéterminée, introduirait une confusion avec la mise à pied disciplinaire, ce qui n'est pas souhaitable. Par ailleurs, les juges considèrent que la durée excessive d'une mise à pied conservatoire transforme sa nature et lui confère la qualification de mise à pied disciplinaire privant l'employeur de la faculté de notifier ultérieurement un licenciement pour faute. Dans l'hypothèse où l'employeur procède néanmoins au licenciement, celui-ci, privé de cause réelle et sérieuse, ouvre droit aux indemnités de rupture ainsi qu'à des dommages-intérêts pour licenciement injustifié. Enfin, la mise à pied conservatoire n'emporte pas obligatoirement absence de rémunération. L'employeur peut en effet décider de maintenir la rémunération pendant cette période, et s'il choisit de ne pas le faire, la perte de salaire ne sera définitive que si la sanction retenue est le licenciement pour faute grave ou la mise à pied disciplinaire couvrant la période de mise à pied conservatoire. A défaut, le salarié pourra obtenir le rappel des salaires. Ainsi, il est dans l'intérêt de l'employeur de ne pas, par des manœuvres dilatoires, différer de manière abusive le prononcé de la sanction définitive.

Données clés

Auteur : [Mme Marie-Odile Bouillé](#)

Circonscription : Loire-Atlantique (8^e circonscription) - Socialiste, écologiste et républicain

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 81278

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social

Ministère attributaire : Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social

Date(s) clé(s)

Date de signalement : Question signalée au Gouvernement le 20 octobre 2015

Question publiée au JO le : [9 juin 2015](#), page 4273

Réponse publiée au JO le : [21 juin 2016](#), page 5849